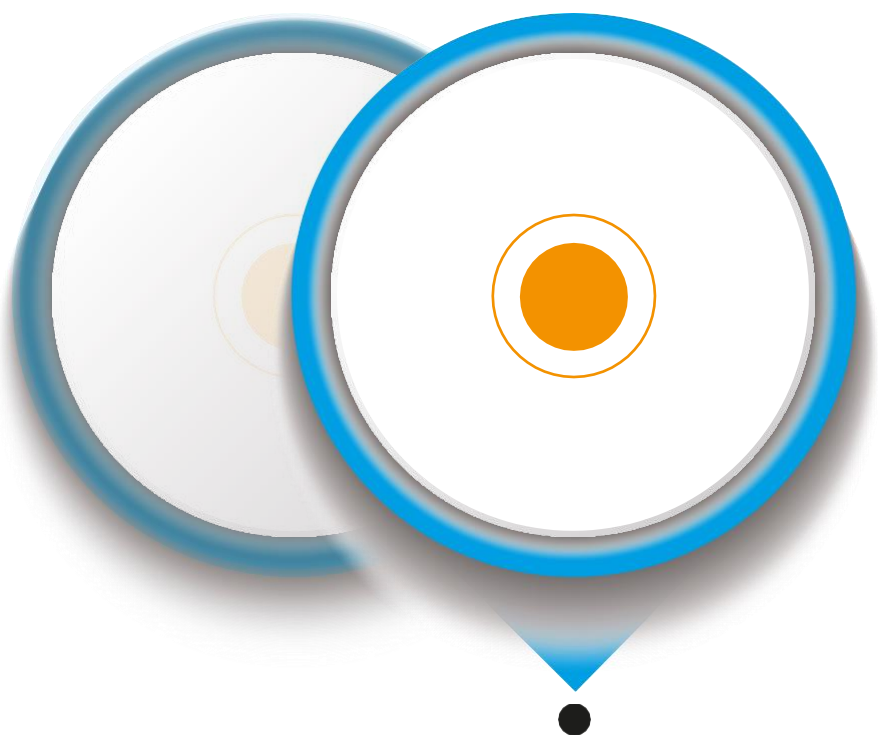


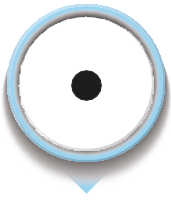
MISE EN ACTIVITÉ À PARTIR DE LA NOTE
DE FRANCE STRATÉGIE
**Polarisation du marché du travail :
y a-t-il davantage d'emplois peu qualifiés ?**
LIVRET ENSEIGNANTS - PARTIE 1



Etienne Breul et Tareq Jellouli,
Professeurs de SES au lycée Algoud-Laffemas de Valence

Cécile Jolly et Clément Dherbécourt
« Polarisation du marché du travail :
y a-t-il davantage d'emplois peu qualifiés ? »,
La note d'analyse n° 98 Décembre 2020

<https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/fs-2020-na-98-polarisation-marche-travail-decembre-ok.pdf>



I. RÉFÉRENCE AUX PROGRAMMES

Niveau	Questionnement	Objectif d'apprentissage
• Terminale	• Comment est structurée la société française actuelle ?	• Comprendre les principales évolutions de la structure socioprofessionnelle en France depuis la seconde moitié du XX ^e siècle (salarisation, tertiarisation, élévation du niveau de qualification, féminisation des emplois)

La mise en activité (MEA) proposée est ancrée dans le chapitre consacré à la structure sociale en France. Se demander s'il y a polarisation des qualifications sur le marché du travail en France, s'illustrant par l'augmentation des emplois peu qualifiés, outre celle des emplois qualifiés, est l'une des manières d'identifier les modifications de la structure socioprofessionnelle qui, dans une certaine mesure, peuvent refléter comment les positions sociales relatives des individus évoluent. Ainsi la hiérarchie sociale pourrait être approchée par le type de qualification des emplois que les individus occupent. La note de France Stratégie s'interroge sur l'évolution de la structure des emplois en se demandant si elle révèle ou non une polarisation du marché du travail. Comprendre les principales évolutions de la structure socioprofessionnelle est l'objectif d'apprentissage que vise la présente mise en activité.

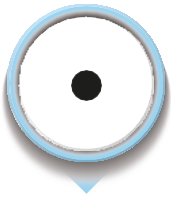
II. LES PRÉREQUIS

Les savoirs

- **Définir**
Qualifications des emplois et qualifications individuelles ; structure sociale ; espace social ; PCS.
- **Comprendre**
La pluralité de facteurs permettant de rendre compte de la structure sociale.
- **Identifier**
Les facteurs structurant l'espace social ; salaire et revenus ; diplôme et sexe ; les composantes de la nomenclature des Professions et Catégories Professionnelles (PCS – Insee).

Savoir-faire

- Calcul, lecture et interprétation des pourcentages de répartition, pourcentages d'évolution ;
- lecture de coefficients multiplicateurs ;
- lecture de déciles et de quartiles.



III. ACTIVITÉ DE SENSIBILISATION : LA POLARISATION DE LA STRUCTURE SOCIOPROFESSIONNELLE

Première partie : La notion de polarisation de la structure socioprofessionnelle

DOCUMENT 1

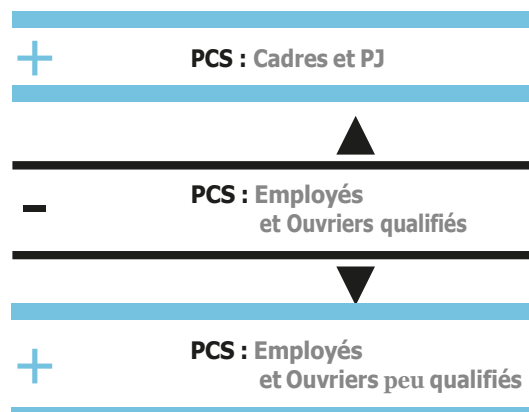
« On entend par polarisation de l'emploi le déclin historique de la part des emplois situés au milieu de la distribution des qualifications (typiquement les employés et les ouvriers qualifiés) au profit à la fois des plus qualifiés (cadres et professions intermédiaires) et des moins qualifiés (ouvriers et employés peu qualifiés). Les causes du phénomène sont multiples. Progrès technique et élévation du niveau de diplôme des actifs auraient favorisé les plus qualifiés. Les ouvriers et les employés qualifiés auraient quant à eux souffert tout autant de l'automatisation, de l'externalisation-délocalisation des productions que de la perte de pouvoir de négociation des travailleurs et de la flexibilité croissante de l'emploi. Enfin, l'augmentation de l'activité des femmes et des immigrés aurait accompagné le développement de postes peu qualifiés et peu rémunérés de services aux personnes, dont le besoin structurel s'accroît et qui sont peu automatisables. »

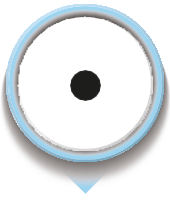
Source : Cécile Jolly et Clément Dherbécourt, « Polarisation du marché du travail : y a-t-il davantage d'emploi peu qualifiés ? », note d'analyse n° 98 Décembre 2020 Page 1

Q1. À L'aide du texte, complétez la grille suivante

Explication possible de la polarisation de la structure socioprofessionnelle		
Augmentation de la part des cadres et professions intermédiaires dans l'emploi	Diminution de la part des employés et des ouvriers qualifiés dans l'emploi	Augmentation de la part des employés et des ouvriers peu qualifiés dans l'emploi
<ul style="list-style-type: none">• Effet du progrès technique• Augmentation du niveau des diplômes des actifs	<ul style="list-style-type: none">• Automatisation• Externalisation et délocalisation• Désindustrialisation• Flexibilité du marché du travail	<ul style="list-style-type: none">• Besoin dans le secteur du service à la personne• Féminisation• Immigration

Q2. Proposez une explication du phénomène de la polarisation de la structure socioprofessionnelle.





Définition de la Polarisation de la structure socioprofessionnelle :

Situation dans laquelle une société connaît un déclin des emplois situés au milieu de la classification sociale des professions au profit des emplois situés en haut (les plus qualifiés) et en bas (les moins qualifiés) de cette structure (aux pôles).

Deuxième partie : La polarisation des qualifications est-elle une réalité économique ?

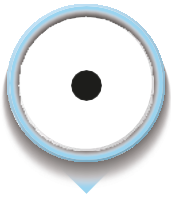
Il s'agira pour le professeur de faire comprendre aux élèves que selon la mesure de la qualification retenue, la polarisation des emplois se vérifie ou pas (PCS ou ISCO).

Guider les élèves afin qu'ils établissent la pluralité des facteurs qui déterminent la qualification d'un poste de travail : diplôme, salaire, conventions collectives, tâches, compétences, statut d'emploi, etc. et les limites de chaque approche univoque.

Exemple : pourquoi la qualification n'équivaut pas au niveau de diplôme ?

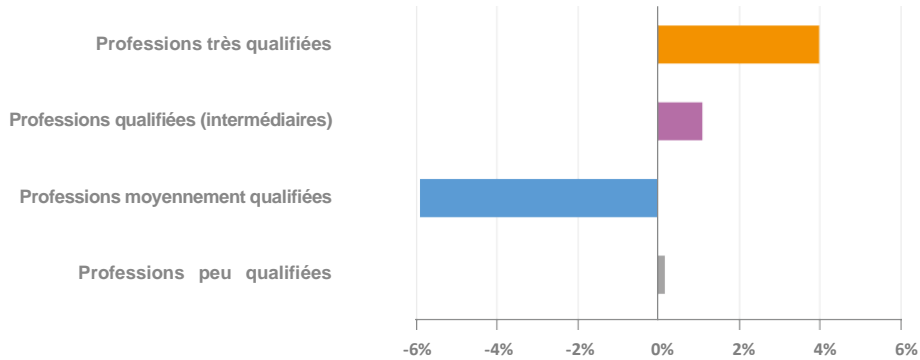
La qualification d'un poste de travail reflète les caractéristiques de l'emploi occupé et le degré de complexité des gestes professionnels (ou tâches) nécessaires à l'exercice d'un métier. Ce niveau de maîtrise est formalisé dans des conventions collectives issues de la négociation sociale qui déterminent dans quelle catégorie se trouve le poste occupé (cadre, technicien ouvrier qualifié, etc.), chaque catégorie ayant une grille de rémunération correspondante. Ce niveau peut être acquis aussi bien par la formation (initiale ou continue) que par l'expérience professionnelle. De ce point de vue, il n'y a pas de correspondance systématique entre le diplôme obtenu par un individu et la qualification du poste qu'il occupe. Certains métiers recrutent essentiellement des personnels expérimentés, quel que soit le niveau de diplôme. C'est en particulier le cas des cadres de la logistique et du transport dont une part non négligeable n'a pas dépassé le baccalauréat dans un métier où l'expérience est valorisée. Par ailleurs, les caractéristiques intrinsèques des candidats (compétences) peuvent ne pas correspondre aux besoins des recruteurs (exemple de travailleurs expérimentés qui seraient peu familiers du numérique ou de candidats très diplômés qui seraient peu à l'aise dans le relationnel alors que le métier occupé est en contact avec le public). La conjoncture peut également dégrader les chances d'accéder à emploi correspondant à son niveau d'étude (cas des épisodes de crise pendant lesquels les plus diplômés, devant la raréfaction des offres, acceptent des emplois moins qualifiés). D'une manière générale, l'élévation du niveau de diplôme des actifs en France et la persistance d'un taux de chômage élevé ont conduit à un recrutement de professionnels de plus en plus diplômés sur tous les niveaux de qualification. La tendance nationale est à l'élévation du niveau de diplôme des actifs supérieure aux postes qualifiés offerts ainsi qu'à la baisse du rendement du diplôme. Les vendeurs sont de plus en plus nombreux à avoir dépassé le baccalauréat et les secrétaires sont souvent recrutés à bac+2.

D'autres exemples à construire : pourquoi le salaire n'est pas à lui seul le reflet de la qualification ?



DOCUMENT 2A

Variation de la part des qualifications dans l'emploi entre 1996 et 2017, en points de pourcentage



Note : la qualification est ici estimée par profession selon le niveau de salaire ou de revenu d'activité pour les indépendants. Sont considérées comme peu qualifiées les professions et catégories socioprofessionnelles dont le salaire ou revenu moyen en équivalent temps plein appartient aux deux premiers déciles en 2005 (soit les 20 % les moins rémunérées), comme moyennement qualifiées les professions situées entre le 3^e et le 5^e décile inclus, comme qualifiées (intermédiaires) les professions situées entre le 6^e et le 8^e décile inclus, enfin comme très qualifiées les professions appartenant aux deux derniers déciles (soit les 20 % les mieux rémunérées).

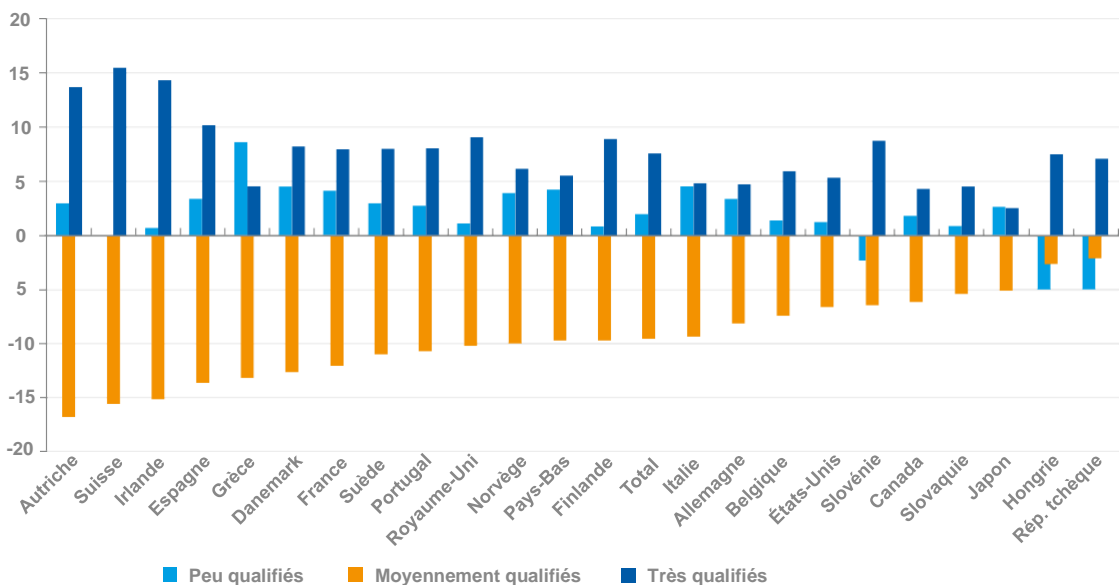
Champ : France métropolitaine, personnes en emploi, percevant un salaire ou un revenu d'activité strictement positif, vivant dans un ménage dont le niveau de revenu déclaré au fisc est positif ou nul et dont la personne de référence n'est pas étudiante.

Source : Insee-DGI, enquête Revenus fiscaux et sociaux rétrospectives de 1996 à 2017

Source : Cécile Jolly et Clément Dherbécourt, « Polarisation du marché du travail : y a-t-il davantage d'emploi peu qualifiés ? », note d'analyse n° 98 Décembre 2020 Page 1

DOCUMENT 2B

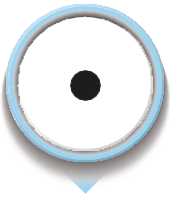
Graphique 1 – Variation de la part des qualifications dans l'emploi total, en points de pourcentage, 1995-2015



Note : les professions très qualifiées correspondent aux grands groupes 1, 2 et 3 de la nomenclature ISCO : membres de l'exécutif et des corps législatifs, cadres supérieurs de l'administration publique (groupe 1), professions intellectuelles et scientifiques (groupe 2), techniciens et professions intermédiaires (groupe 3). Les professions moyennement qualifiées correspondent aux grands groupes 4, 7 et 8 : employés de type administratif (groupe 4), métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat (groupe 7), conducteurs d'installations et de machines et ouvriers de l'assemblage (groupe 8). Les professions peu qualifiées correspondent aux grands groupes 5 et 9 : personnel des services directs aux particuliers, commerçants et vendeurs (groupe 5), professions élémentaires (groupe 9).

Source : OCDE (2017), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2017*, à partir des Enquêtes emplois européennes, américaines, canadiennes, japonaises et suisses

Source : Cécile Jolly et Clément Dherbécourt, « Polarisation du marché du travail : y a-t-il davantage d'emploi peu qualifiés ? », note d'analyse n° 98 Décembre 2020 Page 1



Mise en activité : le professeur divise la classe en deux groupes, et confie à chacun d'eux une même activité, mais à partir d'un document spécifique (document 2.a ou document 2.b)

A 1^{ère} étape : les deux groupes travaillent distinctement

Q1. En vous aidant du document 2.a ou 2.b selon le groupe auquel vous appartenez, répondez à la question suivante : Comment la structure des emplois a-t-elle évolué depuis le milieu des années 1990 ?

Document 2.a

La part des emplois très qualifiés et qualifiés a augmenté, tandis que la part des emplois peu qualifiés est restée relativement stable (+0.1 point de pourcentage). On constate par ailleurs que la part des emplois moyennement qualifiés a diminué de 6 points de pourcentage alors que la part des emplois très qualifiés dans l'emploi total a augmenté de 4 points de pourcentage entre 1996 et 2017.

Document 2.b

La part des emplois peu qualifiés a augmenté de 4 point de pourcentage ; celle des qualifiés a augmenté de 8 points de pourcentage, alors que la part des emplois moyennement qualifiés a diminué de 12 points de pourcentage.

Q2. Existe-t-il une polarisation du marché du travail ?

Document 2.a

Pour qu'il y ait polarisation du marché du travail, on devrait observer une hausse de la part des emplois peu qualifiés ainsi qu'une augmentation des emplois très qualifiés ou qualifiés, ce que les données du document 2.a ne confirment pas.

Document 2.b

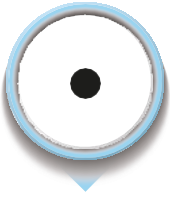
On peut considérer que le marché du travail s'est polarisé : Pour qu'il y ait polarisation du marché du travail, on devrait observer une hausse de la part des emplois peu qualifiés ainsi qu'une augmentation des emplois très qualifiés ou qualifiés, ce que les données du document 2.b montrent.

B 2^{ème} étape : les deux groupes confrontent leurs observations et leurs analyses

Q3. À la suite de la mutualisation des conclusions de chacun des deux groupes, que révèle leur confrontation ?

Les **documents 2.a** et **2.b** nous conduisent à des conclusions opposées. Le document 2.a tend à réfuter l'existence d'une polarisation sur le marché de l'emploi alors que le document 2.b, au contraire, tend à la vérifier. L'observation des données statistiques de chacun des deux documents révèle une contradiction et ne permet pas d'appréhender clairement l'évolution de la structure du marché de l'emploi.

Dans le **document 2.a**, le niveau de qualification de l'emploi se mesure à partir du niveau de salaire par profession et catégorie socioprofessionnelle. Dans **le document 2.b**, le niveau de qualification de l'emploi est déterminé uniquement par la nomenclature internationale des professions, ensuite regroupées selon un niveau supposé de qualification. Selon que l'on se fonde sur l'un ou l'autre des deux documents, on observe ou pas une polarisation des qualifications de l'emploi. Il convient donc de se questionner sur la façon d'appréhender la réalité économique.



IV. PROBLÉMATIQUE

Quelle problématique pouvez-vous circonscrire compte tenu des constats précédents ?

Vous fondez la problématique en mettant en avant les critères retenus et les choix méthodologiques opérés pour étudier la structure des qualifications des emplois.

Selon la méthodologie employée et les critères retenus, on peut parvenir à des conclusions opposées quant à l'évolution de la structure de l'emploi en France et à une éventuelle polarisation qui est à questionner. Le choix méthodologique opéré pour mesurer les niveaux de qualification des emplois a des conséquences sur les constats que l'on peut établir quant à l'évolution de la structure du marché du travail. La note de France Stratégie n°98 propose d'aborder les différentes méthodes de mesure des qualifications des emplois. Elle s'attache à montrer que selon celles qui sont adoptées, on peut conclure ou non à l'existence d'une polarisation des emplois.

Les exercices qui suivent dans cette mise en activité, permettent de s'interroger sur la pertinence des différents critères qui peuvent être adoptés pour mesurer la qualification des emplois et de montrer comment ils orientent l'analyse portée sur l'évolution de la structure des qualifications de l'emploi.

V. SYNTHÈSE DE LA NOTE D'ANALYSE N° 98 DE DÉCEMBRE 2020 « POLARISATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL : Y A-T-IL DAVANTAGE D'EMPLOIS PEU QUALIFIÉS ? »

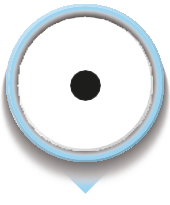
Selon les comparaisons internationales, la France serait un pays dans lequel se manifesterait une forte polarisation des qualifications sur le marché de l'emploi, due à une augmentation de la part des emplois qualifiés et peu qualifiés accompagnée d'un affaiblissement de la part des emplois moyennement qualifiés.

Pour autant, selon la mesure du niveau de qualification de l'emploi adoptée (en fonction de la nomenclature des PCS, du niveau de diplôme ou du niveau des salaires), la perception de la réalité peut être particulièrement différente.

Des instituts de statistiques comme la DARES ou l'Insee parviennent à la conclusion suivante : Il y aurait bien un affaiblissement de la part des emplois moyennement qualifiés, au profit d'une augmentation de la part des emplois qualifiés, sans accroissement de la part des emplois peu qualifiés.

Cependant la perception de la réalité n'est pas uniquement une question de méthodologie. En effet selon la façon d'appréhender la notion de qualification, les évolutions du marché de l'emploi diffèrent ainsi que les arbitrages politiques.

La niveau qualification peut se mesurer par le niveau de diplôme, en postulant que la qualification est fonction du diplôme. Ce postulat ne se vérifie cependant pas toujours dans la réalité. De plus, la place du diplôme n'a pas la même importance selon les pays. Cela rend difficile les comparaisons internationales. En effet, dans certains pays le diplôme est une condition essentielle de l'accès à certains emplois qualifiés, alors que dans d'autres cette barrière n'existe pas.



La qualification peut également être appréhendée par le recours, comme instrument d'étude, à une classification socioprofessionnelle. Ainsi l'évolution de la structure des groupes socioprofessionnels au sein de la nomenclature des PCS, révèle depuis les années 1980, une augmentation de la part des emplois qualifiés et un déclin de la part des emplois moyennement qualifiés. Pour autant, aucune augmentation nette de la part des emplois peu qualifiés n'est notée, hormis la poussée de deux professions peu qualifiées, celles des assistants maternels et des aides à domicile (qui accompagnent à leur domicile les personnes âgées en perte d'autonomie).

La qualification peut enfin être estimée par la distribution des salaires. En faisant l'hypothèse que le salaire rétribue le niveau de qualification, on peut ainsi repérer trois catégories de salaires, allant de salaires faibles pour les emplois peu qualifiés aux salaires élevés ou très élevés pour les emplois très qualifiés. Là encore, les statistiques montrent que la part des emplois faiblement rémunérés a tendance à diminuer, alors qu'il faudrait que cette part augmente pour qu'une polarisation de la qualification des emplois soit effective.

Ainsi, selon la méthodologie adoptée, une polarisation de la qualification peut être observée ou non. Par conséquent, il importe d'affirmer le caractère relatif du concept de polarisation des qualifications.

VI. QUIZZ

Quizz à réaliser après la lecture de la note par les élèves.

À l'aide des éléments présents dans la note de France Stratégie n°98, retrouver la bonne proposition aux énoncés ci-dessous.

Q1. Les actifs classés dans la catégorie des « moyennement qualifiés », à partir du critère de rémunération font partie des :

- A** 50 % les moins rémunérés mais pas des 30 % les moins rémunérés.
- B** 20 % les moins rémunérés.
- C** 40 % les plus rémunérés.

Remarque : le seuil de revenu relevant d'un choix méthodologique (cf. note), il s'agit d'une convention pouvant être discutée.

Q2. Par polarisation des qualifications des emplois, on entend :

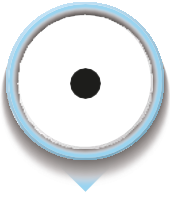
- A** Le déclin de la part des emplois moyennement qualifiés.
- B** Le déclin de la part des emplois moyennement qualifiés ainsi que l'augmentation de la part d'emplois qualifiés et peu qualifiés.
- C** Une hausse de la part des emplois qualifiés et une baisse des emplois peu qualifiés

Cf. la partie 3. Activité de sensibilisation ; la note propose de vérifier si cette polarisation est effective en France.

Q3. Selon la nomenclature ISCO, comment la structure des emplois en fonction de la qualification évolue-t-elle en Suisse entre 1995 et 2015 ?

- A** La structure des emplois se polarise en Suisse entre 1995 et 2015.
- B** La part des emplois peu qualifiés n'augmente pas, ni celle des emplois très qualifiés. Il n'y a donc pas polarisation.
- C** La part des emplois très qualifiés augmente, la part des emplois moyennement qualifiés

diminue, mais l'emploi peu qualifié reste relativement stable.



Il peut être nécessaire d'indiquer ce qu'est la nomenclature ISCO et la nomenclature des PCS de l'Insee. The International Standard Classification of Occupations (ISCO) ou Classification Internationale Type des Professions CITP est une nomenclature internationale des métiers (ou professions). Elle établit une correspondance avec les nomenclatures nationales (dont la nomenclature des PCS), afin de faciliter les comparaisons entre pays.

Q4. La mesure du niveau de qualification par le diplôme pose problème car :

- A** De plus en plus d'emplois peu qualifiés sont occupés par des actifs pourtant titulaires d'un diplôme élevé.
- B** La hiérarchie des diplômes s'est modifiée au cours du temps.
- C** Le diplôme n'est pas un indicateur de la qualification pertinent.

On constate une dévalorisation relative des diplômes au cours du temps ; on remarque par ailleurs que selon le pays, l'importance accordée au diplôme pour l'accès à l'emploi n'est pas la même.

Q5. La mesure du niveau de qualification selon la profession pose problème car :

- A** Il n'y a aucun rapport entre qualification des individus et des emplois qu'ils occupent, si elle ne comporte pas de classification sociale du travail.
- B** On ne sait pas si l'on se réfère à la nomenclature des PCS ou à la nomenclature ISCO.
- C** La classification des professions, sauf pour l'ISCO, ne tient pas compte des écarts de revenu.

En France l'Insee utilise la nomenclature des PCS.

Q6. Selon la nomenclature des PCS, depuis les années 1990, la part des emplois peu qualifiés :

- A** Est stable, autour de 13 % des emplois.
- B** Augmente d'environ 13 %.
- C** Diminue d'environ 13 %.

À cette occasion, possibilité de reprendre le graphique 2 page 5 pour une lecture de données statistiques.

Q7. Comment se fait-il que, selon les données statistiques présentées, une polarisation de la qualification des emplois apparaisse ou non ?

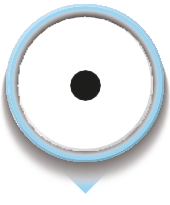
- A** Les données statistiques comportent des erreurs.
- B** La méthode de mesure du niveau de qualification ne retient pas le(s) mêmes critères.
- C** Il y a manipulation statistique à des fins politiques.

Il importe que les élèves comprennent que les données statistiques sont fonction de choix, de conventions. Leur interprétation est donc à relativiser et il est nécessaire de traiter finement ces informations pour ne pas leur faire dire autre chose que ce qu'elles contiennent.

Q8. Quelle est le métier dont la part dans l'emploi peu qualifié augmente le plus ?

- A** caissier et employé de libre-service.
- B** agent d'entretien.
- C** aide à domicile et assistant maternel.

À cette occasion, possibilité de reprendre le graphique 3 page 5.



VII. OBJECTIFS

Objectif final

Comprendre comment les critères retenus et la méthodologie adoptés pour mesurer le niveau de qualification, permettent de mettre en évidence ou pas une polarisation des qualifications.

Objectifs intermédiaires :

- justifier le choix des critères retenus pour mesurer le niveau de qualification ;
- mesurer / évaluer la polarisation selon les critères retenus ;
- comprendre les limites de chaque critère.

VIII. EXERCICES

Première approche : la mesure des qualifications en fonction d'un critère

Q1. Quels sont les 4 critères possibles pour mesurer le niveau de qualification, tels que la note de France Stratégie n°98 le met en évidence ?

Les 4 critères possibles pour mesurer le niveau de qualification, tels que la note de France Stratégie n° 98 le met en évidence, sont :

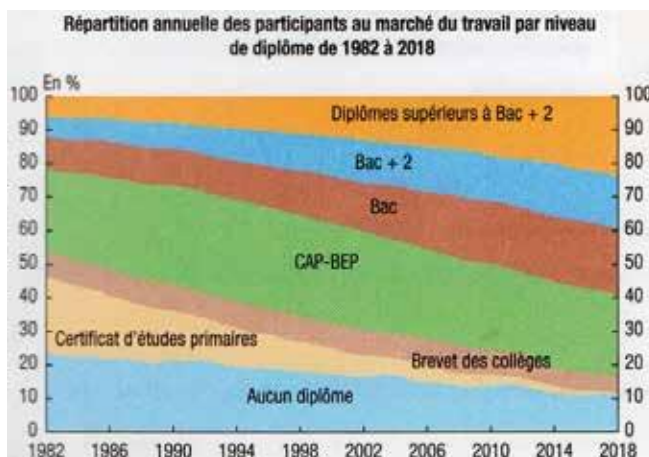
- le diplôme ;
- la classification sociale du travail par métier ; ceci résulte en France de la prise en compte de la nomenclature des PCS, elle-même fondée sur le statut d'emploi (salarié, indépendant) ; la profession individuelle, la position hiérarchique, la taille de l'entreprise, le secteur d'activité, l'appartenance au secteur public ou privé ;
- le salaire (moyen et médian) ;
- la PCS et le niveau de rémunération.

Le professeur sera amené à réactiver la notion de moyenne et de médiane.

A LE DIPLÔME

Q1. En quoi le diplôme permet-il de mesurer le niveau de qualification ?

En France tout particulièrement, le niveau de qualification est fonction du niveau de diplôme qui atteste un niveau de compétences. Mais l'expérience professionnelle ainsi que la formation continue contribuent également à la qualification.

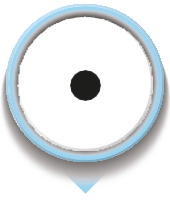


Lecture : en 2018, 24 % des participants au marché du travail ont au plus un diplôme de niveau CAP-BEP.

Champ : France métropolitaine, participants au marché du travail (actif ou dans le halo du chômage) de 15 à 64 ans ayant terminé leurs études.

Source : Insee, *Emploi, chômage et revenu du travail*, 2020

Note : CAP- BEP: certificat d'aptitude professionnelle - brevet d'études professionnelles ; diplômes validant deux années d'études professionnelles après la classe de troisième.



Q2. Peut-on dire que le nombre de personne ayant obtenue au plus le brevet des collèges a stagné entre 1982 et 2018 ?

Ce document présente l'évolution de la part des actifs ayant au plus le brevet des collèges par rapport à l'ensemble des actifs de l'année concernée. Il ne présente pas l'évolution du nombre de personnes ayant au plus le brevet des collèges. La part de cette catégorie a pu stagner (dans la population active) mais le nombre de personnes concernées augmenter.

La part des sans diplômes dans les sortants de formation initiale (voir le site de la DEPP) a diminué au cours du temps, ils sont moins actifs que les plus diplômés mais ils restent plus au chômage (pas assez de postes du fait de la concurrence de ceux qui détiennent un diplôme).

Q3. Comment la part des travailleurs diplômés du supérieur (bac +2 et plus) a-t-elle évolué entre 1982 et en 2018 ?

En France d'après l'Insee, 6 % des actifs occupés étaient diplômés du supérieur (bac +2 et plus) en 1982. Ils sont 22 % en 2018, soit une hausse de 16 points de pourcentage, ou une augmentation de cette part d'environ 266 %, ou une multiplication par environ 3,66.

Q4. Même question pour les travailleurs peu ou pas diplômés (brevet, Certificat d'étude primaire, aucun diplôme).

En France d'après l'Insee, 53 % des actifs occupés étaient peu diplômés en 1982 (brevet, CEP ou aucun diplôme). Ils sont 16 % en 2018, soit une baisse de 37 points de pourcentage, ou une diminution de cette part d'environ 69,8 %.

Q5. Des réponses aux deux questions précédentes, pouvez-vous en déduire une polarisation de qualifications ?

La part des actifs occupés diplômés augmente alors que celle des peu diplômés diminue. Il ne s'agit donc pas de polarisation des qualifications, et ce d'autant plus que la part des moyennement diplômés (baccalauréat) augmente sur la période (+11 points) passant d'environ 9 % de la population active en 1982 à environ 20 % en 2018.

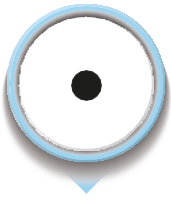
Q6. D'après la note de France Stratégie n°98, vos connaissances ainsi que votre réflexion, quelles limites la mesure du niveau de qualification par le diplôme pose-t-elle ?

Les limites que pose la mesure du niveau de qualification par le diplôme sont de plusieurs ordres :

- **déclassement** : certains actifs occupent des emplois en deçà de leur niveau de diplôme. Ils sont alors victimes d'un déclassement qui n'est pas pris en compte.
- **promotion interne** : certains actifs occupent des emplois plus qualifiés que ceux auxquels a priori le niveau de leur diplôme devait leur permettre d'accéder, notamment grâce à des promotions internes. Ce phénomène n'est pas appréhendé.
- **difficiles comparaisons internationales** : le diplôme n'est pas déterminant de la même manière pour accéder à l'emploi dans tous les pays. Si le diplôme est ainsi quasiment indispensable pour accéder à l'emploi en France ou en Allemagne, il l'est beaucoup moins au Royaume-Uni. De ce fait il est difficile de comparer les niveaux de qualification entre les pays par le critère du diplôme.

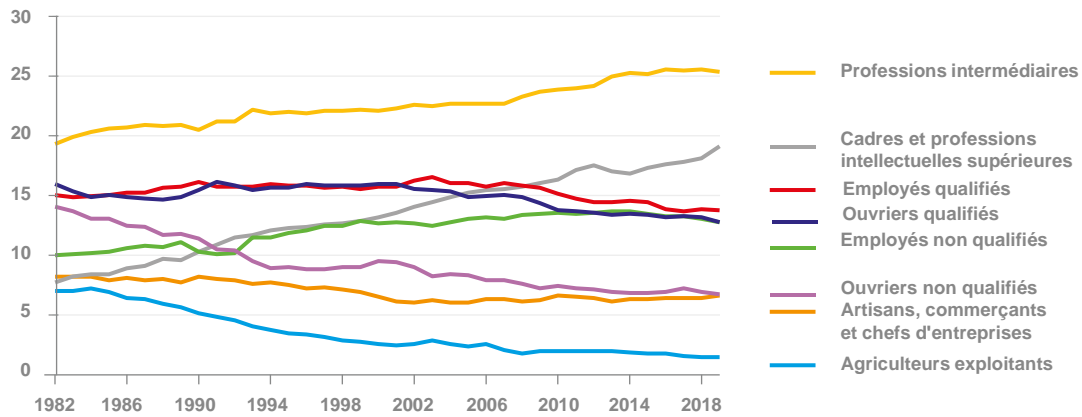
Pour compléter, le professeur peut utiliser les documents suivants :

- **fiche France Stratégie** : février 2020 note d'analyse n°85 : *Quelle influence du diplôme sur la participation au marché du travail ?*
- **INSEE** : *emploi, chômage revenu du travail, coll. Insee référence édition 2020 : p.24 encadré sur la rénovation de la structure socioprofessionnelle ; p.93 structure de l'emploi par diplôme p.94 structure par catégorie socioprofessionnelle.*



B LES PROFESSIONS ET LES CATÉGORIES SOCIOPROFESSIONNELLES DANS LA NOMENCLATURE DES PCS EN FRANCE

Graphique 2 – Part des qualifications professionnelles dans l’emploi, 1982-2019



Champ : France hors Mayotte, population des ménages, personnes de 15 ans et plus.

Note : pour les employés, la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) de l'Insee ne distingue pas les qualifiés des peu qualifiés. Pour les distinguer, on recourt à la méthode d'Olivier Chardon : si l'accès à une profession d'employé en début de carrière nécessite de posséder une formation spécifique, on considère que la profession est qualifiée⁹.

Source : Insee, enquêtes Emploi corrigées pour les ruptures de série (calculs Insee)

Source : graphique 2 p 5 de la note d'analyse

Q1. Quel est le sens de l'évolution de la donnée statistique correspondant au groupe socio-professionnel « Agriculteurs exploitants » entre 1982 et 2019 ?

En 1982 en France selon l'Insee, environ 7 % des emplois étaient occupés par des agriculteurs exploitants. Ils ne sont plus que 2 % approximativement en 2019. Leur part a diminué entre 1982 et 2019 de 5 points de pourcentage, c'est-à-dire qu'elle a diminué de 71,4 % environ, ou qu'elle a été divisée approximativement par 3,5.

Q2. D'après les données du graphique, peut-on affirmer qu'une polarisation des emplois s'est produite ?

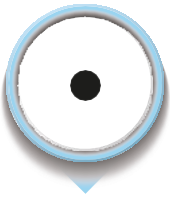
Il vous est conseillé pour répondre, de vous référer à la nomenclature française des PCS p 4 de la note de France Stratégie, plus particulièrement dans le paragraphe intitulé « la polarisation estimée par la classification sociale des professions ».

La part de « Cadres et professions intellectuelles supérieures » ainsi que celle des « Professions intermédiaires » (professions les plus qualifiées) augmente entre 1982 et 2019 ; respectivement de 6 points et 10 points de pourcentage. La part des « Ouvriers non qualifiés » et des « Employés non qualifiés » (professions les moins qualifiées) diminue au total d'environ 6 points de pourcentage.

On note cependant des différences : les ouvriers non qualifiés voient leur part diminuer de 7 points de pourcentage sur l'ensemble de la période, alors que la part des employés non qualifiés augmente de 1982 à 2014 pour diminuer légèrement ensuite.

Par ailleurs, la part des travailleurs moyennement qualifiés (« Ouvriers qualifiés » et « Employés qualifiés ») reste relativement stable (on note une légère baisse de 1,5 points de pourcentage pour chacune de ces catégories entre 1982 et 2018).

Aucune polarisation des qualifications n'est ainsi mise en évidence, au prisme des professions et catégories socioprofessionnelles.



Q3. Comparez les conclusions de la réponse précédente avec celles issues de l'étude du document 2.b (deuxième partie de l'activité de sensibilisation).

Le document 2.b conclut à une polarisation des emplois ; l'analyse réalisée à partir de données relative à l'évolution de la structure socioprofessionnelle aboutit à une conclusion opposée.

C LES SALAIRES

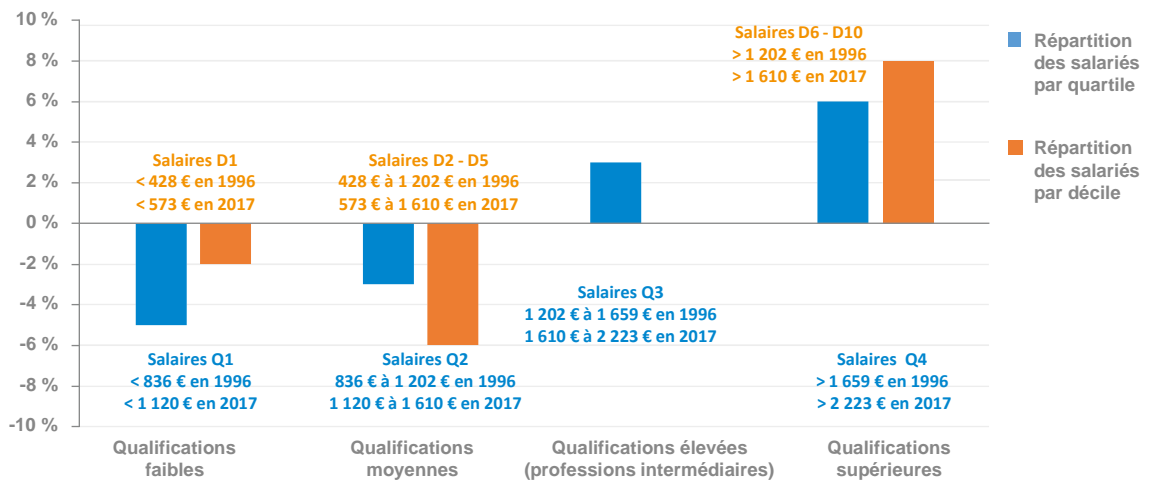
Q1. Pourquoi, selon vous et la note d'analyse de France Stratégie n°98 (p 6), peut-on utiliser les salaires comme critère de définition des qualifications ?

On fait l'hypothèse que la rémunération est fonction du niveau de compétences de l'actif. Ainsi les emplois les mieux rémunérés seraient dévolus aux actifs dont les compétences sont les plus élevées, qui seraient dès lors les plus qualifiés.

« Probablement » signifiant pour nous que la relation salaire élevé / qualification élevée est la plus courante (Cf programme de seconde Chapitre « Quelles relations entre le diplôme, l'emploi et le salaire ? »).

Q2. À partir du graphique ci-dessous, exprimez le sens des données statistiques relatives aux salariés les plus qualifiés en 2017.

Graphique 4 – Variation de la part des emplois selon la distribution des salaires des individus entre 1996 et 2017, en points de pourcentage



Champ : France métropolitaine, personnes salariées, percevant un salaire strictement positif, vivant dans un ménage dont le niveau de revenu déclaré au fisc est positif ou nul et dont la personne de référence n'est pas étudiante.

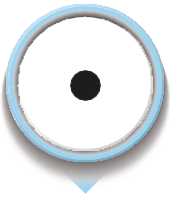
Lecture : en 1996, les dix pour cent des salariés les moins rémunérés (décile D1) avaient un salaire inférieur à 428 euros ; en 2017, le pourcentage de salariés ayant un salaire inférieur à 428 euros, augmentés de l'inflation, soit 573 euros, avait décliné de 2 points ; pour les salariés du premier quartile (Q1), leur part recule de 5 points de pourcentage sur la même période. Les salaires augmentent dans le temps du fait de la hausse induite par la croissance économique, ce qui pourrait conduire mécaniquement les emplois à se déplacer vers des catégories mieux rémunérées. Si on modifie les bornes de salaires pour 2017, non pas en fonction de seuils identifiés en 1996 augmentés de l'inflation, mais augmentés de la hausse du salaire médian, la part des catégories à bas salaires reste orientée à la baisse depuis vingt ans (-0,8 point de pourcentage pour le premier décile et -1,7 point pour le premier quartile).

Source : Insee-DGI, enquête Revenus fiscaux et sociaux, calculs France Stratégie

Source : graphique 4 p 6 - Note : les salaires indiqués sont des salaires bruts mensuels

Il est vivement conseillé au professeur de vérifier préalablement la maîtrise des quantiles par les élèves.

Selon des données de l'Insee-DGI, les 40% des salariés les mieux rémunérés en France métropolitaine, donc par hypothèse les plus qualifiés, perçoivent un salaire mensuel brut supérieur à 1 610 euros en 2017. Par ailleurs les 25 % des salariés les mieux rémunérés (Quartile n°4), perçoivent un salaire mensuel brut supérieur à 2 223 euros en 2017.



Q3. À partir de l'évolution des quartiles (Q1, Q2, Q3 et Q4), ce graphique confirme-t-il la polarisation des qualifications ?

Dans ce document, la qualification est appréciée en fonction des niveaux de salaire : les salariés les mieux rémunérés sont supposés avoir des qualifications supérieures.

La part des salariés les mieux rémunérés (donc les plus qualifiés par hypothèse) augmente entre 1996 et 2017: de +4 % pour les salariés aux qualifications élevés et + 6 % pour les salariés les mieux rémunérés et supposés ayant des qualifications supérieures. Durant sur cette même période, la part des 25 % les moins bien rémunérés (supposés les moins qualifiés) diminue de 5 % (1^{er} quartile).

Enfin la part des rémunérations et des qualifications moyennes (2^{ème} quartile) diminue d'environ 3 %.

Par conséquent, aucune polarisation des qualifications des emplois n'est mise en évidence lorsqu'on se fonde sur la structure des salaires. En effet, à partir du critère du salaire, si la part de salariés aux qualifications moyennes diminue, c'est au profit de la part de salariés aux qualifications les plus élevées.

Q4. Expliquez pourquoi la mesure des qualifications par le salaire est imparfaite ? (page 7 de la note de France Stratégie).

- Tout d'abord, les indépendants (professions libérales, agriculteurs exploitants, commerçants, artisans) ne percevant pas de salaires ne sont pas pris en compte.
- Par ailleurs, la répartition des salariés selon le niveau de salaire dépend de la structure de la population des salariés : la part des temps partiels (plus elle est élevée, plus le niveau de salaire est faible) ; la part des travailleurs précaires (même logique), de l'âge moyen des salariés (plus les salariés sont âgés plus les salaires sont tendanciellement élevés, en raison d'un effet d'ancienneté sans pour autant qu'il y ait corrélativement un accroissement du niveau des qualifications (inversement pour une population de salariés jeune).
- Enfin, cette répartition dépend également de la taille des entreprises : plus la part des grandes entreprises est importante, plus les salaires tendent à être élevés (les grandes entreprises versent des salaires généralement plus élevés).

D LES REVENUS D'ACTIVITÉ ASSOCIÉS AUX PROFESSIONS

Q1. Quelle solution (p7 de la note de France Stratégie n° 98) est-elle préconisée pour rendre la mesure du niveau de qualification la plus pertinente possible ?

Se fonder sur les revenus d'activité moyens par profession (ce qui assure la prise en compte des indépendants au-delà des salariés) permet de prendre en compte les deux critères complémentaires que sont le revenu et les professions. Ceci évite un certain nombre de biais, avérés lorsqu'un seul de ces deux critères est adopté.

Q2. L'adoption du critère de revenu d'activité par profession pour mesurer les qualifications met-elle en évidence leur polarisation ?

Lorsque l'on mesure les qualifications en mêlant les deux critères que sont la profession et les revenus d'activité, on met en évidence une tendance à la polarisation des qualifications. En intégrant les indépendants, on augmente ainsi le nombre de très qualifiés (au revenu élevé) telle que les professions libérales tout comme on augmente la catégorie des moins rémunérés (assimilée à celle des peu qualifiés) que sont par exemple les agriculteurs exploitants.



**À PROPOS
DU PROGRAMME ENSEIGNANTS-ENTREPRISES DE L'INSTITUT DE L'ENTREPRISE**

Institut de l'entreprise

29, rue de Lisbonne, 75008 Paris

Tél. : 01 53 23 05 49 - Fax. : 01 47 23 79 01

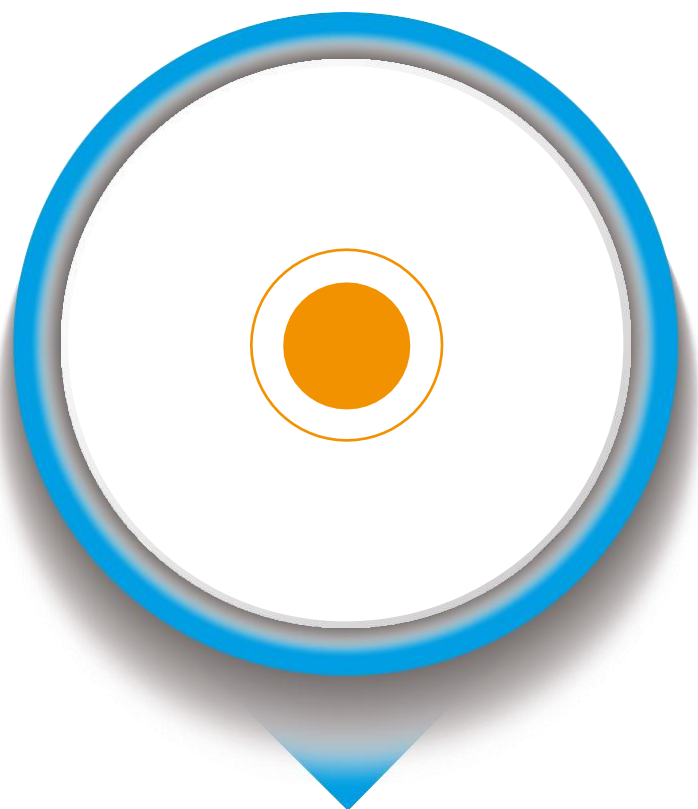
beatrice.couairon@idep.net

- Cette ressource a été réalisée dans le cadre du Programme Enseignants-Entreprises de l'Institut de l'entreprise développé en partenariat avec le ministère de l'Éducation nationale. Retrouvez cette mise en activité sur www.melchior.fr ainsi que des cours de SES, des faits d'actualité, des notes de lecture...
- Créé en 1975, l'Institut de l'entreprise est un think tank indépendant de tout mandat syndical ou politique. Association à but non lucratif, l'Institut de l'entreprise a une triple vocation : être un centre de réflexion, un lieu de rencontre et un pôle de formation.



**À PROPOS
DE FRANCE STRATÉGIE**

- Institution autonome, placée auprès du Premier ministre, France Stratégie contribue à l'action publique et éclaire le débat.
- Elle réalise et diffuse à un public large et aux décideurs publics des études originales sur les grandes évolutions économiques et sociales, et les enjeux de soutenabilité.
- Elle produit également des évaluations de politiques publiques à la demande du gouvernement.
- Suivez toute l'actualité de France Stratégie : www.strategie.gouv.fr et sur les réseaux sociaux.



**PROGRAMME
ENSEIGNANTS-
ENTREPRISES**



FRANCE STRATÉGIE
ÉVALUER. ANTICIPER. DÉBATTRE. PROPOSER.

Les publications de France Stratégie sont des ressources que l'on peut proposer aux élèves et mobiliser dans le cadre du traitement des programmes de sciences économiques et sociales. Elles traitent de sujets qui mettent en évidence des enjeux économiques et sociétaux qui entrent en résonance avec ce qui est enseigné.

Les activités proposées ci-dessous à partir de la note d'analyse « Polarisation du marché du travail : y a-t-il davantage d'emplois peu qualifiés ? » ont pour objectif d'étendre ou d'approfondir certaines connaissances et de travailler des savoir-faire. À partir de la lecture et de l'analyse de documents d'experts, il s'agit de travailler de courts exercices qui éveilleront la curiosité des élèves sur des points d'actualité et inviteront à s'interroger sur les résultats des politiques publiques. Les activités ci-dessous n'ont pas l'ambition d'utiliser chaque élément de la note d'analyse de France Stratégie ; elles constituent un guide pour s'appropriier les principaux enjeux qu'elle met en exergue.

Cette proposition de mise en activité a été pensée de manière modulaire, dans un souci à la fois de liberté et de différenciation pédagogiques.